



Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan

Kamsidik

¹ Universitas Pamulang
Kamsidik@gmail.com

Kata kunci:

Komunikasi, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Wali Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,189 > 1,988)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,228 > 1,988)$. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,413 + 0,475X_1 + 0,315X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,748 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,117 > 2,710)$.

Pendahuluan

Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai cara yang kompleks, namun sekarang ini perkembangan teknologi telah mengubah cara kita berkomunikasi secara drastis. Komunikasi tidak terbatas pada kata – kata yang terucap belaka, melainkan bentuk dari apa saja interaksi, senyuman, anggukan kepala yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, perhatian yang didukung diterimanya pengertian, sikap dan perasaan yang sama. Diterimanya pengertian yang sama adalah kunci dalam komunikasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau kemampuan dan keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan juga tidak lupa diterapkan komunikasi yang baik kepada setiap sumber daya manusia agar tercapainya suatu target yang memuaskan dalam perusahaan tersebut. Pengertian komunikasi tersebut adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar

terhubung dengan lingkungan kerja dan orang lain. Komunikasi menjadi sebuah variabel penting dalam menentukan dan memperbaiki kinerja dalam sebuah perusahaan. Bentuk komunikasi baik verbal maupun nonverbal diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pendelegasian sebuah pekerjaan melalui komunikasi yang benar dan baik akan berpengaruh langsung kepada semangat pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang dipercayakan. Faktor komunikasi pada Kantor BKPP Walikota Tangerang Selatan menjadi objek penelitian yang menarik bagi penulis, untuk mengetahui seberapa baik komunikasi yang diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai yang tentunya akan bermuara kepada kinerja pegawai itu sendiri. Komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara individu maupun secara kolektif. Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang pegawai tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Sejalan dengan hal tersebut Alex Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Apakah komunikasi yang telah diterapkan dan bentuk lingkungan kerja yang diberikan telah mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya komunikasi dan peningkatan lingkungan kerja bagi pegawai dalam suatu perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk mengetahui apakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan masalah di atas pegawai tidak maksimal melakukan tanggung jawabnya, adanya lingkungan kerja yang baik dan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan adanya peningkatan-peningkatan kinerja karyawan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan setulus hati dan penuh semangat. Di isi yang sama, apabila komitmen pegawai tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga dapat meningkat sehingga performa perusahaan akan bereaksi positif (meningkat) organisasinya.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sifat penelitian asosiatif dan menurut Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan itu penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kuantitatif yang artinya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) untuk kemudian ditarik kesimpulan berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Obyek penelitian dilakukan ini pada Kantor BKPP Wali Kota, Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Adi Sengkong No.50, Serua, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15414. Website : tangerangselatankota.go.id, Telepon (021) 75883825.

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi

No	Kuesio ner	r hitung	r tabel	Keputusa n
1	Pernyataan 1	0.427	0.210	Valid
2	Pernyataan 2	0.472	0.210	Valid
3	Pernyataan 3	0.410	0.210	Valid
4	Pernyataan 4	0.514	0.210	Valid

5	Pernyataan 5	0.723	0.210	Valid
6	Pernyataan 6	0.512	0.210	Valid
7	Pernyataan 7	0.719	0.210	Valid
8	Pernyataan 8	0.656	0.210	Valid
9	Pernyataan 9	0.734	0.210	Valid
10	Pernyataan 10	0.470	0.210	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Tabel 2. Hasil Uji Lingkungan Kerja

No	Kuesi oner	r hitung	r tabel	Keputusa n
1	Pernyataan 1	0.571	0.210	Valid
2	Pernyataan 2	0.580	0.210	Valid
3	Pernyataan 3	0.440	0.210	Valid
4	Pernyataan 4	0.549	0.210	Valid
5	Pernyataan 5	0.356	0.210	Valid
6	Pernyataan 6	0.325	0.210	Valid
7	Pernyataan 7	0.690	0.210	Valid
8	Pernyataan 8	0.535	0.210	Valid
9	Pernyataan 9	0.577	0.210	Valid
10	Pernyataan 10	0.629	0.210	Valid
11	Pernyataan 11	0.532	0.210	Valid
12	Pernyataan 12	0.512	0.210	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Tabel 3. Hasil Uji Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Nilai r hitun g	Nilai r tabel	Keteranga n
1	Pernyataan 1	0.364	0.210	VALID
2	Pernyataan 2	0.583	0.210	VALID
3	Pernyataan 3	0.346	0.210	VALID
4	Pernyataan 4	0.519	0.210	VALID
5	Pernyataan	0.641	0.210	VALID

	5			
6	Pernyataan 6	0.418	0.210	VALID
7	Pernyataan 7	0.603	0.210	VALID
8	Pernyataan 8	0.552	0.210	VALID
9	Pernyataan 9	0.667	0.210	VALID
10	Pernyataan 10	0.470	0.210	VALID

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai yang diolah melalui program SPSS 25 diketahui hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.210) yang didapat melalui R tabel oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item dalam angket penelitian ini dikatakan valid karena memenuhi kriteria uji validitas sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

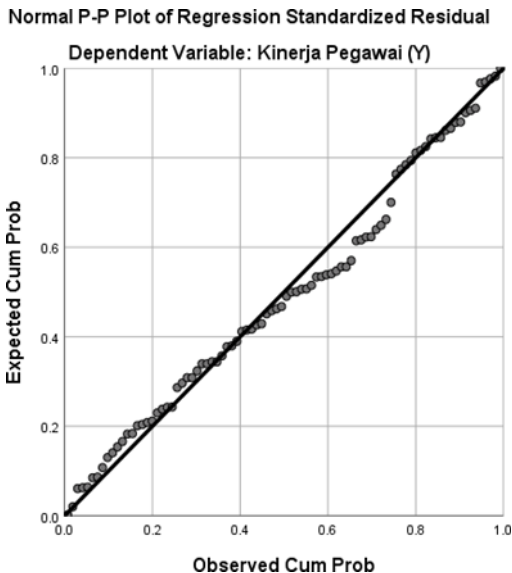
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0.757	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.731	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.722	0.600	Reliabel

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi(X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.389	2.942			
Komunikasi (X1)	.480	.078	.527	.697	1.434
Lingkungan Kerja (X2)	.258	.071	.315	.697	1.434

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi sebesar 0,697 dan lingkungan kerja sebesar 0,697, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1,434 serta variabel lingkungan kerja sebesar 1,434 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.002	1.285		3.114	.003
S.KERJA	-.065	.050	-.258	-1.281	.204
MOTIVASI	.009	.052	.036	.179	.858

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,993 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,379 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

b. Uji Autokorelasi (Uji Run Test)

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi (Uji Run Test)

Runs Test					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.549	2.515	2.064

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai Asymp Sig (2 – tailed) sebesar 0,560 yakni > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji tidak terdapat gejala Autokorelasi, sehingga analisa regresi linier dapat dilanjutkan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.389	2.942		2.851	.005
Komunikasi (X1)	.480	.078	.527	6.120	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.258	.071	.315	3.652	.000

a. a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,389 + 0,480X_1 + 0,258X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,389 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,389 point.
- b. Nilai komunikasi (X_1) 0,480 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan unit pada variabel komunikasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,480 point.
- c. Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,259 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X_1), maka setiap perubahan unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,259 point.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.549	2.515

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, S.KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-56,0\%) = 44,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 10. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.803	2	341.901	54.053	.000 ^b
	Residual	537.652	85	6.325		
	Total	1221.455	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Komunikasi (X_1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,053 > 2,710)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,104 > 1,988)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,044 > 1,988)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,389 + 0,480X_1$

+ $0,259X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,748 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,053 > 2,710)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Strategi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI LIKUID PADA PT. EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG. 1(1), 56–67.
- Rd65 Mangkunegara, Anwar P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan 2005. Dasar-dasar Statistik. Cetakan ketiga. Bandung; Alfabeta Riva, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta